

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menghadapi era perdagangan bebas (globalisasi), persaingan antar perusahaan baik lokal maupun internasional semakin meningkat, sehingga diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dapat memenuhi tuntutan global tersebut. SDM merupakan salah satu faktor pendukung sekaligus penentu keberhasilan suatu perusahaan bagaimanapun baiknya suatu perusahaan, kelengkapan sarana dan fasilitas kerja, semuanya tidak akan berarti tanpa kehadiran sosok manusia yang menjadi pusat dan sumber inspirasi dari gerakan suatu perusahaan.

Karyawan merupakan aset yang harus dipelihara oleh perusahaan agar mereka tetap bekerja diperusahaan dan memberikan kontribusi bagi kelangsungan hidup perusahaan. Dalam bekerja seseorang memberikan apa yang ada dalam dirinya kepada perusahaan, dan sebaliknya karyawan menuntut perusahaan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Untuk dapat membuat karyawan tetap betah bekerja. Banyak hal yang dilakukan oleh perusahaan. Perusahaan dituntut memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama faktor psikologi atau berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, keterampilan. Kedua, faktor sosial atau faktor yang berhubungan dengan interaksi

sosial baik antara sesama karyawan dengan atasannya atau dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Ketiga, faktor finansial atau faktor yang berhubungan dengan jaminan atau kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem gaya kepemimpinan dan besarnya gaji, insentif, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas-fasilitas promosi, dan sebagainya. Terdapat banyak variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja. Variabel-variabel tersebut antara lain gaya kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja.

Handoko (2011: 294) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunya seseorang untuk mempengaruhi oranglain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dan dapat memberikan karyawan motivasi dalam bekerja, mendekatkan diri dengan para karyawan untuk mengetahui tingkat kerja dan keluhan apa saja dalam melaksanakan tugas yang diterima oleh karyawan, maka sebagai pemimpin sudah dapat mejadikankaryawan tersebut merasa nyaman untuk bekerja dalam perusahaan PT. Mandala Finance Cabang Pangkalpinang Bangka, dengan hal ini maka tingkat kinerja karyawan dapat meningkat.

Insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi dan sifatnya tidak tetap sewaktu-waktu (Ranupandojo dan Husnan,2007:59). Imbalan yang dapat memberikan motivasi tersebut biasa disebut dengan insentif. Pada dasarnya pemberian insentif bukanlah hak tetapi penghormatan terhadap pegawai yang telah menunjukkan kemampuannya dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya hal ini dimaksudkan untuk memotivasi kerja. Pemberian insentif yang diberikan oleh PT.

Mandala Finance kepada pegawainya dalam bentuk finansial berupa tunjangan transportasi dan bonus pencapaian target dan non finansial berupa jaminan kesehatan BPJS.

Selain insentif, lingkungan kerja juga tempat karyawan bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Alex S. Nitisemito (2006:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sehingga setiap organisasi haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan karyawan.

Dari ketiga variabel tersebut maka akan didapatkan kepuasan kerja yang merupakan salah satu faktor penting untuk menjadi perhatian bagi perusahaan dalam upaya memotivasi karyawan bekerja secara maksimal. Kepuasan karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan sangat mempengaruhi sikap dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dengan gaya kepemimpinan yang baik antara atasan dan bawahan ataupun sesama karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Serta memberikan insentif yang sesuai dengan kerja keras karyawan sehingga membuat kepuasan kerja tersendiri bagi para karyawan.

PT. Mandala Finance adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan yaitu *leasing* kendaraan bermotor. PT. Mandala Finance beralamat di jalan Koba cabang Pangkalpinang. *Leasing* atau sewa guna usaha adalah setiap

kegiatan pembiayaan perusahaan dalam bentuk penyediaan barang-barang modal untuk digunakan oleh suatu perusahaan untuk jangka waktu tertentu, berdasarkan pembayaran-pembayaran secara berkala disertai dengan hak pilih bagi perusahaan tersebut untuk membeli barang-barang modal yang bersangkutan atau memperpanjang jangka waktu leasing berdasarkan nilai sisa uang yang telah disepakati bersama. Dengan melakukan *leasing*, perusahaan dapat memperoleh barang modal dengan jalan sewa beli agar dapat digunakan dalam proses produksi dan dapat diangsur setiap bulan, triwulan atau enam bulan sekali oleh pihak *lessor*.

PT. Mandala Finance, Tbk berdiri pada tanggal 21 Juli 1997 dengan fokus pada pembiayaan motor baru. Perusahaan mencatatkan sahamnya dengan kode (MFIN) di Bursa Efek Indonesia pada Tgl. 06 September 2005. Guna Memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap pembiayaan dengan skema syariah, perusahaan telah mendirikan unit Syariah pada bulan April 2006.

Pada Tahun 2007 PT. Mandala Finance, Tbk menambah pembiayaan motor bekas s/d tahun 2012 perusahaan memegang teguh komitmen untuk memberikan pelayanan terbaik terhadap konsumen dan mitra bisnis, melalui pelayanan optimal yang didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang terarah, terpadu, dan berkesinambungan, serta ketersediaan infrastruktur yang memadai.

Tabel 1.1

Karyawan PT. Mandala Finance Cabang Pangkalpinang

No	Nama Bagian	Jumlah
Divisi Marketing		
1	Asisten Branch Marketing	1
2	Koordinator Wilayah	3
3	Collector	13
4	Kepala Surveyor	2
5	Surveyor	7
6	Remedial	3
7	Sales Head	1
8	Marketing Administrasi	1
9	Marketing Area executive	2
10	Magnet Business Konsultan	1
11	Customer Relationship	1
	Total	35
Divisi Operational		
1	Purchase Order Administration	1
2	Branch Operational Manager	1
3	Chasier	3
4	Accounting	1
5	Staf Taksisi	2
6	Ar Administration	1
7	Staf BPKB and Asuransi	3
8	Personalia and Umum	1
9	Office Boy	1
10	Security	1
	Total	13
	TOTAL KESELURUHAN	48

Sumber : Data Karyawan PT. Mandala Finance, 2016

Berdasarkan Tabel I.1 diatas yang diperoleh PT. Mandala Multifinance Tbk, cabang Pangkalpinang dapat diketahui bahwa jumlah karyawan di perusahaan PT. Mandala Multifinance Tbk, ini sebanyak 48 jumlah karyawan, dengan karyawan perempuan laki-laki sebanyak 40 karyawan dan perempuan sebanyak 8 karyawan.

Sejarah perkembangannya, PT. Mandala Finance Tbk telah menunjukkan pertumbuhan yang dinamis dan telah menjadi salah satu lembaga non-bank yang

memberikan pelayanan terbaik kepada konsumennya. Berdasarkan data 31 Desember 2014 jumlah karyawan sebanyak lebih dari 9.000 orang. Jumlah Cabang terdiri dari beberapa wilayah di Indonesia yaitu Sumatera 84 cabang, Jawa 65 cabang, Indonesia Timur 87 cabang.

Permasalahan yang sedang dihadapi PT. Mandala Finance untuk saat ini adalah adanya ketidakpuasan karyawannya dalam hal kepemimpinan, pemberian insentif dan lingkungan kerja. Hal ini dapat dilihat dari tingkat *turnover* karyawan di PT. Mandala Finance cabang bangka.

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Yang Keluar Masuk

Turn over karyawan PT. Mandala Finance							
2012		2013		2014		2015	
Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar
7	9	5	5	7	8	5	6

Sumber : PT Mandala Finance cabang bangka, 2016

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa setiap tahun terdapat karyawan yang keluar masuk dari perusahaan. Tahun 2012 menjadi tahun terbanyak karyawan yang keluar sebanyak 9 orang dan karyawan yang masuk 7 orang. Tahun 2015 terdapat 6 orang karyawan yang keluar dan 5 orang karyawan yang masuk. Penurunan ini bukan merupakan prestasi karena perusahaan belum dapat menekan tingkat *turnover* karyawan sampai titik yang paling rendah.

Tingkat *turnover* yang tinggi menyebabkan perusahaan untuk lebih mengevaluasi permasalahan yang dihadapi karyawan karena untuk melatih karyawan baru sangat membutuhkan waktu. Bagian yang *turnover*nya tinggi adalah kasir, tetapi karyawan bagian lainya juga harus diperhatikan agar tidak terjadi *turnover* yang tinggi juga. Karena tingginya *turnover* berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

Kondisi kerja yang kondusif dan penuh dengan nuansa kekeluargaan merupakan aspek penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang buruk, konflik yang tinggi, dan ketegangan yang terjadi dalam lingkungan kerja dapat menyebabkan karyawan merasa tidak betah, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat menurun. Kondisi kerja merupakan hal yang penting untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman dan mampu menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Berikut hasil dari pra penelitian terhadap 10 orang responden di PT.

Mandala Finance Tbk :

Tabel 1.3 Hasil Pra Penelitian Terhadap 10 Orang Responden

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Apakah saudara puas dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin yang sekarang ?	-	2	6	2	-
2	Apakah saudara Merasa Puas dengan Fasilitas dan Peralatan kerja yang mendukung	-	3	2	5	-
3	Apakah saudara menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab	-	3	6	1	-
4	Apakah atasan saudara memberikan intruksi yang rinci kepada anak buahnya tentang cara mengerjakan tugas	-	2	4	4	-
5	Apakah atasan saudara mudah untuk menerima ide dan saran dari anak buahnya	-	4	4	2	-
6	Apakah kebijakan promosi jabatan sudah sesuai	-	3	1	6	-
7	Apakah intensif yang diterima sesuai dengan kinerja dan beban kerja	2	3	1	4	-
8	Apakah intensif yang diberikan perusahaan sudah cukup adil	-	4	-	6	-
9	Apakah pemberian Insentif akan mempengaruhi kinerja akan semakin baik	6	2	2	-	-
10	Apakah kebersihan tempat kerja cukup baik	-	4	1	3	-
11	Apakah perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai dan membantu karyawan	-	3	3	4	-
12	Apakah sesama karyawan adanya saling menghormati	2	3	2	3	-

Sumber : Survey prapenelitian, 2016

Pada tabel 1.3 hasil kuisisioner awal yang dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang ada PT. Mandala *Finance* Tbk Cabang Bangka mengalami permasalahan, yaitu permasalahan pimpinan diperusahaan tersebut belum dapat mempengaruhi bawahannya untuk melakukan tugas yang diperintahkan. Bawahan masih harus dipaksakan mengerjakan pekerjaannya sesuai tuntutan organisasi melalui arahan pimpinannya. Kenyataan ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang mendapat dukungan dan perhatian pimpinan PT. Mandala *Finance* sehingga hal tersebut menunjukkan kurangnya tingkat kepuasan kerja karyawan.

Permasalahan yang utama dalam perusahaan tersebut yaitu insentif yang diterima sebagian karyawan dirasa kurang adil dan pembagiannya kurang merata. Hal ini dirasakan karyawan karena nilai insentif yang diterima tidak sama padahal pembagian kerja dan jangka waktu kerja mereka sama. Dengan adanya perbedaan tersebut, karyawan lain menilai bahwa perusahaan tidak menerapkan keadilan dalam pemberian insentif. Dimana adanya karyawan yang tidak mendapatkan insentif terutama karyawan divisi operasional. serta hubungan sesama rekan kerja yang kurang harmonis, promosi jabatan dianggap kurang objektif terlihat dari adanya pengangkatan karyawan yang baru menjadi pimpinan disalah satu bagian. Karyawan merasa lingkungan kerja seperti kurang bersih dan kurang memberikan kenyamanan dimana banyaknya komputer kantor yang rusak dan ruangan yang sempit. Sehingga timbul ketidakpuasan karyawan, dan inilah yang menyebabkan tingginya tingkat *turnover* karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik menyusun skripsi dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN , INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MANDALA *FINANCE* CABANG BANGKA”**.



1.2 Rumusan Masalah

Seorang pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka mereka dapat dan semakin mampu untuk melaksanakan serta menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Kepuasan kerja karyawan erat kaitannya dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin mereka, lingkungan kerja karyawan tersebut dan juga insentif yang diberikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat didalam mengelola perusahaan akan berdampak terhadap karyawan mereka, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan membuat performa kerja karyawan akan semakin baik dan ini mempengaruhi kepuasan kerja. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor insentif, dimana insentif yang diberikan harus sesuai dengan kinerja yang diberikan, semakin tinggi insentif yang diberikan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh para karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan, insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Mandala *Finance* Cabang Pangkalpinang.
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mandala *Finance* Cabang Pangkalpinang?

3. Apakah insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mandala *Finance* Cabang Pangkalpinang?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan PT. Mandala *Finance* Cabang Pangkalpinang ?
5. Apakah gaya kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mandala *Finance* Cabang Pangkalpinang?

1.3 Batasan Masalah

Untuk mempersempit ruang lingkup penelitian ini, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti. Adapun yang akan diteliti adalah mengenai pengaruh Kepemimpinan, Insentif, dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan KerjaKaryawan, dimana penelitian dilakukan pada PT. Mandala *Finance* Cabang Pangkalpinang.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran mengenai kepemimpinan, insentif, lingkungan kerjadan kepuasan kerjakaryawan PT. Mandala *Finance* Cabang Pangkalpinang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerjakaryawan PT. Mandala *Finance* Cabang Pangkalpinang.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh insentif terhadap kepuasan kerjakaryawan PT. Mandala *Finance* Cabang Pangkalpinang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerjakaryawan PT. Mandala *Finance* Cabang Pangkalpinang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerjakaryawan PT. Mandala *Finance* Cabang Pangkalpinang.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep dan teori yang menyokong perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi dunia pendidikan dalam hal menyusun kebijakan dengan fokus perhatian pada kepuasan kerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi ini akan dibagi dalam lima bab dengan perincian sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Mendeskripsikan mengenai konsep-konsep teoritis berdasarkan pada permasalahan yang diteliti "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Insentif, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandala Finance Cabang Pangkalpinang

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, tempat dan waktu, pengukuran variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, pengujian instrumen penelitian dan pengujian hipotesis

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi analisis variabel-variabel penelitian yang berhubungan sesuai dengan metode dan teknis analisis yang dipilih.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan yg ditarik dari pembahasan sebelumnya serta saran-saran untuk pihak-pihak yang berkepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN